

2023 | 経営の最重要キーワード

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT GOALS to 1 billion company
人材強者企業になる為の9つの目標

人的資本経営

年商 **100億円** を **9つ** の
突破 するための **人材戦略**

～全ての事業主を”人の悩み”から解放するための1日～
“真の”人的資本経営実現セミナー2023

特別ゲスト

～超人手不足時代に“圧倒的人材力”で急成長を続ける地方の人材強者企業達～



株式会社池田建設(山口県)
代表取締役
池田 直人 氏



株式会社博運社(福岡県)
取締役 人事部長
兼 新規事業部長
市丸 英明 氏

主催

明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken

株式会社 船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

第二回 人的資本経営実現セミナー

お問い合わせ No.S105475

2023年**10月1日(日)**

開催時間
会場

13:00～17:30 (受付12:30～)
船井総合研究所 東京本社(丸の内)

船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

一般価格 10,000円(税別) **11,000円(税込)** /一名様
会員価格 8,000円(税別) **8,800円(税込)** /一名様

当社ホームページからお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。)

105475 🔍

アフターコロナに奮闘する事業主の皆様からお聞きする“人”に関するお悩み

コロナも
落ち着いてきたので
採用を再開したけど
以前ほど人が採れない

事業やサービスを
再開したいけど
**人手不足で
手動きが取れない**

Z世代の若者の
扱いがわからず、
幹部社員やベテラン社員の
負担が増えるばかり

政府の賃上げ方針や
競合企業の待遇改善で
**自社の社員の退職が
止まらない**

デジタルツールや
システムを導入して DX に
チャレンジしたいけど
詳しい人材がない



いまの時代、
企業の持続的成長を阻害するのは**人材課題**だけ!!

HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT GOALS to 1 billion company
人材強者企業になる為の9つの目標

HRDGS経営で年商100億を実現するための9つの人材戦略

1 ハイスペック新卒採用

地方中小企業でも
有名大学卒学生を採用



4 ブートキャンプ型 新人育成

自社の若手を超短期間
で即戦力に育成



7 求人検索エンジン攻略

ルール変更に対応し
採用数を倍増させる



2 ブランディング型SNS採用

SNS 活用で
有名企業と対等に戦う



5 管理職幹部育成

経営者の右腕となる
人材を確実に育成



8 採用管理 DX

人事の負担軽減と
採用率向上を同時に実現



3 採用力強化新規事業

人を採用しながら売上
も上がる新規事業5選



6 業績アップ連動型 評価賃金制度

企業の成長と人材の
成長を連動させる



9 デジタル人材採用&育成

デジタル推進を加速さ
せ生産性を倍増させる



採用力強化に向けた3つの目標

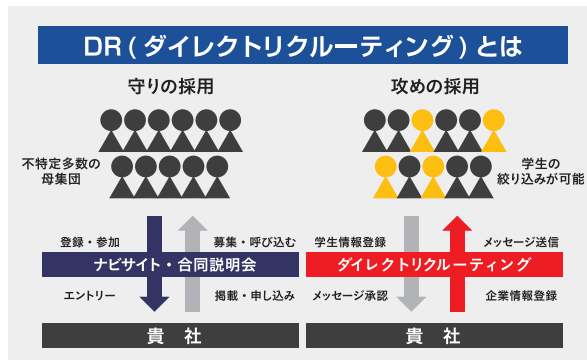
1 ハイスペック 新卒採用

こんな会社におすすめです

- ☐ 新卒採用を実施したことがない
- ☐ ナビサイトや合同説明会にコストをかけているが成果がいまいち
- ☐ コロナ以前の方法では成果が出なくなっていました

ハイスペック新卒採用 2 大テクニック

テクニック① 新卒ダイレクトリクルーティング



企業の知名度関係なく、メッセージの質で勝負できる

テクニック② 新卒 SNS 活用



SNS ブランディングに成功すれば有名企業にも負けない!!

2 ブランディング型 SNS 採用

こんな会社におすすめです

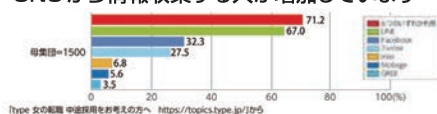
- ☐ まだ採用に SNS を使っていない
- ☐ SNS のアカウントを作っているがフォロワーが全く増えない
- ☐ 投稿や更新を継続できず放置してしまっている

SNS 採用成功事例

採用倍率
17倍
SNS 経由で、
年間 250 名以上の
応募者を獲得!

SNS 経由で応募～採用までのポイント

SNS から情報収集する人が増加しています



SNS 最大のポイントは“継続”

企業が SNS 運用で抱える課題ベスト 3

- 1 投稿内容が面白くない (48.9%)
- 2 投稿するものがない (30.7%)
- 3 画面や機上への反応がない (29.4%)



3 採用力強化 新規事業

こんな会社におすすめです

- ☐ 本業とは別に、次の支柱となる事業を探している
- ☐ 周囲でよく聞く「人が足りない」に何か提供できないかと思案している
- ☐ 自社の採用課題を解決したいが、決定打を欠いている
- ☐ 利益率が高い事業へのシフトを検討している
- ☐ 多角化経営に舵を切りたいが、ビジョンがまだ定まっていない

人口減少 × 少子高齢化だからこそ伸びる、人材ビジネスの可能性。人口動態を見れば一目瞭然のポテンシャルである人材ビジネスについて、業界構造から、参入モデルまでを解説します。

おすすめ新規事業 5 選

モデル ① 人材紹介事業

モデル ② 外国人人材紹介ビジネス

モデル ③ 交通誘導警備事業

モデル ④ 動画求人広告ビジネス

モデル ⑤ 高校生特化求人広告ビジネス



評価・育成に関する3つの目標

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT GOALS to 1 billion company
人材強者企業になる為の9つの目標

4 ブートキャンプ型 新人育成

こんな会社におすすめです

新卒採用をしているが・・・

- ☐ 何を教えればいいのかわからない
- ☐ 正しい指導、正しい研修方法がわからない
- ☐ 学生脳から脱却させられない
- ☐ 今の新卒に響く伝え方がわからない
- ☐ 新入社員のレベルを引き上げたい
- ☐ 毎年新入社員が1年未満で離職している

超プロが伝える 船井流育成プログラムについて

船井総合研究所には毎年150名以上の新卒が入社してきます。その新入社員がまだ入社して1年にもかからずクライアントを持ち、何人かは3年以内で役職につく圧倒的なスピードで成長していきます。コンサルティングという高いスキルや専門性が必要と思われる業界で、“新卒中心”のコンサルティング会社はまさに異例の存在でしょう。ただ、船井総合研究所に入社してくる新入社員に特別なスキルがあるわけではありません。成功の3条件である「勉強好き」「素直」「プラス発想」といったスタンス面の教育を徹底しておこなっているのです。人生における仕事のスタンスは、初めての会社の入社1ヶ月目で決まります。

船井流育成プログラムで
あなたの会社の新入社員も一流へ

5 管理職幹部 育成

こんな会社におすすめです

今の管理職で企業を成長させられますか？

- ☐ 名ばかり管理職が増えてきている
- ☐ 主体的に行動できない管理職がいる
- ☐ 自分の業務に手いっぱい、部下への指導がおろそかになっている
- ☐ 部下とのコミュニケーションが円滑に取れていない
- ☐ 部下に言うべきことをはっきり言えない

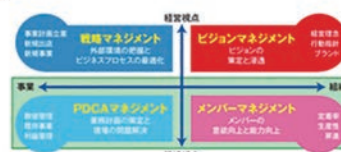
会社の業績は幹部社員で99%決まる！ 令和式 管理職・幹部育成

管理職としての
役割を再認識！

●やることリスト
自分が何をしたいのか、何ができるか、
何が求められているのかを分析する



マネージャーとして
今取り組むべき内容を紹介！



部下への伝え方のコツを
一挙大公開！

行動の特徴	部下への伝え方	部下への伝え方	部下への伝え方
指示・命令	指示・命令	指示・命令	指示・命令
説明・指導	説明・指導	説明・指導	説明・指導
相談・協定	相談・協定	相談・協定	相談・協定

目標設定&実践の
ポイントを徹底解説！



優秀な人材を育てるための
ポイントを伝授！

●2:6:2の法則
上の2:優秀な人材
中の6:普通の人材
下の2:迷惑をかける人
優秀な人材になるためには、
「素直 長所伸張」が重要



6 業績アップ連動型 評価賃金制度

こんな会社におすすめです

- ☐ 経営理念を評価に組み込み浸透させたい
- ☐ 評価賃金制度を導入したもの、運用方法が分からない
- ☐ 賃金制度を整えたい
固定残業⇒実残業 定額賞与⇒業績連動型賞与
- ☐ 評価制度を整えたい
企業成長をバックアップする評価項目・目標管理
- ☐ 何から始めてよいか分からない・・・

評価制度が組織の悩みを解決し、 企業を成長させる3つの理由

理由1 経営理念を評価に組み込み **経営理念を浸透させる**

貴社のスタッフは一生懸命働いています。しかし、企業理念を体現する働き方ができているかはまた別の話です。会社として何を評価するかを明確にし、何をやってもらうかを明確にしましょう。

評価制度を整えてあるべき経営を行う

理由2 管理職を育成する

専門知識が高いこと → **管理職ではありません**

- 1 管理職にやってもらいたいことを明確にする
- 2 評価制度の運用を通じて管理職を育成する
- 3 管理職用の評価制度を別で運用する

管理職は会社で育てる

理由3 スタッフを成長させる

評価制度の目的は、スタッフを評価し、点数を付け、
給与を決めることではない

本当の目的は・・・ **スタッフを成長させること！**

評価をしただけでは終わらず、なぜこのような評価結果になったのか、今後はどういったところ直していくべきなのか、などを面談を通してお伝えし、スタッフのレベルアップを図ることが、評価制度の目的です。

スタッフの成長が会社の成長

DXの実現に向けた3つの目標

7 求人検索エンジン攻略

こんな会社におすすめです

- ☐ Indeed 等の求人検索エンジンを活用しているが以前ほど効果がでない
- ☐ 2023年に起きた Indeed のルール変更の詳細を知らない
- ☐ 応募は減っても広告費用は増えてしまい今までの求人予算での採用が難しくなっている

中途採用の必須科目“求人検索エンジン”のルールが変わりました。何も対策をしなければ人がほとんど採れなくなる可能性があります。

過去最大級のルール改定!! 求人検索エンジン採用に一体何が起きているのか?

大改定 その① 今後、手動運用が廃止に!

今後は手動運用が廃止され人の手ではなく Indeed のシステムによる手動運用になっていきます。これにより、“新たな対策”が必要になります。

つまり… **Indeedのノウハウがない会社でも広告運用が可能に!?**

大改定 その② クリック単価が調整できない!?

2022年7月以降から順次手動運用が廃止され、クリック単価の調整ができなくなっています。これにより、何も対策しなければクリックにかかるコストが跳ね上がる可能性が…

つまり… **採用コストが増大する!?**

まだ日本全国どここの会社もやっていないであろう
**ルール変更に対応した
3つの検索エンジン攻略法をお伝えします!!**

8 採用管理DX

こんな会社におすすめです

- ☐ 採用をまだエクセルで管理している
- ☐ 成果を出す採用手法の分析が出来ていない
- ☐ 人事担当者が業務過多になっている

応募後の数値・プロセスをデータ化しデータドリブンな採用戦略を立てることで、**人事部門の負担削減はもちろんのこと、広告宣伝費の大幅削減まで実現できます。**
多くの企業が後回しになっている「採用管理のDX化」を簡単に取り組むための3つのポイントについて紹介します。

応募者の傾向分析

最も適切な応募者対応の把握

費用対効果の高い応募媒体分析



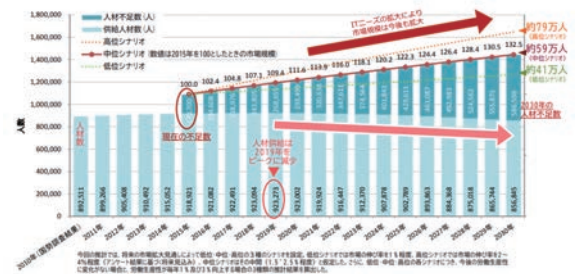
9 デジタル人材採用&育成

こんな会社におすすめです

- ☐ 自社のDX推進が上手くいっていない
- ☐ デジタルツールを導入しただけになっている
- ☐ 自社の生産性を本気で上げに行きたい

業務効率化に向けてデジタルツールを導入しても、**推進する人材がおらず、思うように進まない企業**が日本全国に山のようにいます。どのような手法でデジタルフレンドリーな人材を採用できるのか? また自社の社員をデジタル人材へと育成するためのステップとは? **採用から育成までの具体的施策を解説します。**

IT人材の供給動向の予測と平均年齢の推移



2030年には約60万人のDX人材不足に陥ることが予測

事業計画と連動した
**人事戦略構築・新卒早期
即戦力化で10年で
年商1.5億円から36億円へ**

HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT GOALS

10年間で年商24倍！
年間平均140% 成長を毎年実現する
人財採用早期戦力化にとことんこだわった
人財採用・育成戦略とは――



株式会社池田建設
代表取締役 池田 直人氏

年商**100億超**の
物流企業の**人事トップ**が語る
持続的成長の為の
事業戦略と人材戦略

HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT GOALS

年商100億超の物流企業が
考える企業の成長ために必要な
事業戦略と人材戦略とは――



株式会社博運社
取締役 人事部長 兼 新規事業部長 市丸 英明 氏

スケジュール

第一講座	13:00 ▼ 13:30	なぜ今、人的資本経営が求められているのか？ ～ 人的資本経営の重要性とポイント～	 株式会社船井総合研究所 HR 支援部 マネージング・ディレクター 宮花 宙希 2013年に新卒で船井総合研究所に入社。不動産ビジネス・通販ビジネス・自動車販売店のコンサルティングを手がけ、さまざまな規模の企業支援に携わる。現在は、採用・人事・組織戦略専門のコンサルタントが所属する部門の統括を務め、日々さまざまな業界・業種に対して採用・人事および組織関係の支援をしている。人材採用から育成、人を育てる評価制度構築支援、管理職育成などを手がけ、総合的なマネジメント強化による業績アップを得意としている。	
第二講座	13:30 ▼ 14:00	住宅・不動産業界で人財ファースト経営実施！ 年間平均成長率140%以上実現 事業計画と連動した人事戦略構築・新卒早期即戦力化で10年で年商1.5億円から36億円へ10年間で年商24倍！年間平均140%成長を毎年実現する人財採用早期戦力化にとことんこだわった人財採用・育成戦略。	 講師：株式会社池田建設 代表取締役 池田 直人氏 山口県で建設・新築住宅・不動産事業を営む。先代より事業を継承後、長らく家族経営を続けていたが、「このままでは縮小する建設市場で生き残っていかない。」と危機感を抱き、戸建住宅事業に参入。その後時代の流れを読み、住宅・建設業界でも人的資本経営をいち早く取り入れ平均生産性を20代中心の組織で業界水準を上回り、年間平均成長率147%の売上成長を達成。	
	14:00 ▼ 14:30	年商100億超の物流企業の人事トップが語る 持続的成長の為に事業戦略と人材戦略 ～企業の成長のために必要な事業戦略と人材戦略～	 講師：株式会社博運社 取締役 人事部長 兼 新規事業部長 市丸 英明氏 平成6年 株式会社博運社に入社。平成16年 本社営業所長。平成20年 大阪支店長として業務運営管理及び営業を経て平成23年 管理本部総務部長。平成26年 経営企画管理部長。平成28年より経営本部人事部長として総務、経営企画、人事、労務に携わる。平成30年より執行役員。経営本部 人事部長に就任。現在は人材ビジネス全般を担い、新規事業としての確立を目指している。	
第三講座 (各40分、 移動10分)	テーマ 講座	※以下の3テーマからお選びいただけます		
		「採用」	「評価・育成」	「DX」
	14:50 ▼ 15:30	目標 1 ハイスペック新卒採用 アフターコロナも新卒採用は売り手市場!? 地方の中小企業が優秀な新卒を採用するために必要な採用手法とは？ 講師：株式会社船井総合研究所 HR 支援部 マネージャー 滝本 千晶	目標 4 ブートキャンプ型新人育成 新卒社員の定着は入社直後の“しつけ”で決まる。超短期間で一人前になるブートキャンプ型新人育成の仕組み 講師：株式会社船井総合研究所 HR 支援部 リーダー 宮地 建守	目標 7 求人検索エンジン攻略 “10年ぶりのルール変更”日本の中途採用に今何がおこっているのか？ 講師：株式会社船井総合研究所 人材ビジネス支援部 マネージング・ディレクター 山根 康平
	15:40 ▼ 16:20	目標 2 ブランディング型 SNS 採用 求人広告や採用HPだと手遅れ? 令和の SNS 採用による優秀な若者を大量かつ低コストで採用を実現 講師：株式会社船井総合研究所 HR 支援部 リーダー 大庭 菜々実	目標 5 管理職幹部育成 中堅・大手企業への成長を見据えた幹部人財の採用と育成!さらなる業績アップの鍵は管理職層のレベルアップ。 講師：株式会社船井総合研究所 HR 支援部 マネージング・ディレクター 宮花 宙希	目標 8 採用管理 DX 採用成功の必須科目『人事担当の負担を減らし、採用率を引き上げる採用管理 DX の全容』 講師：株式会社船井総合研究所 人材ビジネス支援部 リーダー 荻原 元輝
16:30 ▼ 17:10	目標 3 採用力強化新規事業 人を採用しながら売上も上がる夢のような5つの新規事業をご紹介 講師：株式会社船井総合研究所 人材ビジネス支援部 マネージャー 濱崎 亮輔	目標 6 業績アップ連動型評価賃金制度 ピンチはチャンス!! 賃上げによる”年収アップ”と業績アップの両方を実現する次世代型評価賃金制度の構築 講師：株式会社船井総合研究所 HR 支援部 シニアコンサルタント 熊谷 敬徳	目標 9 デジタル人材採用&育成 超高求人倍率の IT 市場! DX 時代に欠かせない“デジタル人材”を中小企業・地方でも採用するノウハウ公開 講師：株式会社船井総合研究所 HR 支援部 マネージャー 手塚 颯	
第四講座	17:15 ▼ 17:30	“人材強者企業”になるための条件	 講師：株式会社船井総合研究所 人材ビジネス支援部 マネージング・ディレクター 山根 康平 1990年山口県萩市生まれ。新卒で船井総合研究所に入社。経営コンサルタントとして人材ビジネス会社のコンサルティングに従事し、数多くの企業の業績アップを実現してきた。28歳で部長に昇格し、現在は人材ビジネス専門コンサルタントが所属する部門の統括を務める。	

ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

第二回 人的資本経営実現セミナー

お問合せNo.S105475

開催要項

東京会場にてご参加

日時・会場

2023年10月1日(日)

開始 終了
13:00▶17:30
(受付 12:30~)

お申込期限：9月27日(水)

株式会社 船井総合研究所 東京本社(丸の内) 〒100-0005東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル 21階

JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。
また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

受講料

一般価格 税抜 10,000円 (税込 11,000円) /一名様

会員価格 税抜 8,000円 (税込 8,800円) /一名様

●お支払いが、クレジットの場合はお申込み手続き完了後の案内(メール)をもって、セミナー受付とさせていただきます。銀行振込の場合はご入金確認後、お送りする案内(メール)をもってセミナー受付とさせていただきます。●銀行振込の方は、税込金額でのお振込みをお願いいたします。お振込みいただいたにも関わらずメールがお手元に届かない場合や、セミナー開催4日前までにお振込みできない場合は、事前にご連絡ください。尚、ご入金が確認できない場合は、お申込みを取消させていただく場合がございます。●ご参加を取り消される場合は、開催3日前まではマイページよりキャンセルをお願いいたします。それ以降は下記船井総研セミナー事務局宛にメールにてご連絡ください。尚、ご参加料金の50%を、当日の欠席は100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。●会員に格は各種経営研究会・経営フォーラム、および社長 online プレミアムプラン(旧:FUNAI メンバース Plus)へご入会中のお客様のお申込みにも適用となります。

お申込方法

下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。受講票はWeb上でご確認ください。
または、船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)、右上検索窓にお問い合わせNo.S105475を入力、検索ください。

お問合せ



株式会社船井総合研究所
船井総研セミナー事務局

E-mail **seminar271@funaisoken.co.jp**

TEL 0120-964-000 (平日9:30-17:30)

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。
また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。
お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください

お申込みはこちらからお願いいたします



10月1日(日)東京会場
申込期限:9月27日(水)